

杨 芸, 聂亚锋, 王永霞, 等. 农业科研院所建立人才联系人制度的探讨——以江苏省农业科学院为例[J]. 江苏农业科学, 2015, 43(12): 582–583.  
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2015.12.175

# 农业科研院所建立人才联系人制度的探讨 ——以江苏省农业科学院为例

杨 芸, 聂亚锋, 王永霞, 沈建新

(江苏省农业科学院, 江苏南京 210014)

**摘要:**农业科研人才在农业科研单位的创新发展中起着举足轻重的作用, 新形势下如何做好人才管理工作, 是每个农业科研院所人才工作者的首要任务。建立人才联系人制度是江苏省农业科学院在从事人才管理过程中探索出来的一种管理方法。首先介绍了人才联系人制度建立的方法步骤, 包括联系人管理制度、联系人队伍建设、考核、评比和奖励机制等, 并总结了联系人制度的成效, 最后从制度长效性、联系人队伍建设和制度建设等方面存在问题进行剖析, 并提出合理化的建议和对策。

**关键词:**农业科研院所; 人才; 联系人制度; 方法; 实践

**中图分类号:** G316 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2015)12-0582-02

当前, 经济全球化深入推进, 新科技革命处于突破的前夜, 人才的竞争已成为综合国力竞争的核心。面对新的形势, 必须以战略的眼光看待人事人才工作, 坚持人才资源是第一资源的战略思想<sup>[1]</sup>。鉴于农业科研人才的作用在农业科研单位改革发展中举足轻重, 必须积极探索新形势下农业科研院所人才工作的新思路、新途径, 较好地发挥农业科研人才在科技创新中的主力军作用, 为农业科研单位更好、更快地发展提供有力的人才保障和智力支持<sup>[2]</sup>。

研究表明, 在充分了解农业科研单位科研人才的需求和动机的基础上, 能够通过管理方式和激励手段以及创新体制、构建平台等, 充分调动各类科研人才的积极性和创造性, 进一步挖掘科研人才的潜能<sup>[3-4]</sup>。人事部门要不断创新人才管理, 由传统的“重管理轻服务”“坐门等客”的工作方式, 变到主动上门为用人单位、为各类人才服务上来<sup>[5]</sup>。

为更好地服务科研、服务一线、服务科技人员, 加快人才队伍发展, 加强学科团队建设, 促进重大科研成果产出, 提高人才工作的深度和效能, 江苏省农业科学院人事部门于 2013 年探索建立人才“一对一”联系人制度(以下简称人才联系人工作), 经过 2 年的实施, 逐步形成了以服务重大成果产出为导向, 以服务引进人才和优秀学科团队为重点, 通过“推送服务”, 切实解决服务对象在重大科研成果形成的人才问题, 践行人才资源是第一资源战略思想的联系人制度。

## 1 方法和步骤

### 1.1 建立人才联系人管理制度

收稿日期: 2015-10-08

作者简介: 杨 芸(1976—), 女, 河南商水人, 硕士, 助理研究员, 从事人事人才管理工作。Tel: (025) 84390040; E-mail: yy2007@jaas.ac.cn。

通信作者: 沈建新, 研究员, 从事人力资源管理、财务管理等工作。

E-mail: sjxjaas@126.com。

人才联系人制度明确规定了主要服务对象、服务内容、服务方法、服务要求及管理制度等内容。

**1.1.1 服务对象** 引进人才和优秀学科团队。“十二五”期间, 江苏省农业科学院共引进优秀科学家 4 名, 学科带头人 9 名。根据江苏省农业科学院相关文件精神, “十三五”期间计划引进领军人才和中青年学术骨干 10 名左右, 青年拔尖人才 30 名左右。对这些人才, 人事处将指派 1 名联系人与其对接, 提供一站式服务; 对于院重点打造的优秀学科团队, 同样指派 1 名联系人进行跟踪服务。

**1.1.2 服务内容** 以产出重大成果为导向, 重点研究解决影响服务对象在重大科研成果形成的人事人才问题, 同时对各级有关政策、措施进行解读和解释, 并提供快捷、高效服务, 切实帮助协调解决或反映服务对象在工作、生活中遇到的实际困难和问题。在推送服务的同时, 深入了解优秀学科团队人才队伍建设问题, 客观评判这些团队需要引进什么样的人才, 以及引进人才对团队发展的适合程度。

**1.1.3 服务方法** 重点通过主动走进实验室、贴近服务对象, 形成一对一联系服务模式, 深入了解引进人才、学科团队及专业所相关问题和意见。对于能解决的问题实现现场解决或解释, 需要协调解决的及时转达相关部门, 需要领导决策的形成书面材料上报领导, 并及时将相关情况反馈给服务对象, 力求把工作落到实处。

**1.1.4 服务要求** 在服务过程中, 要求联系人与服务对象保持日常性的沟通交流, 每年联系服务不少于 12 次。工作主动, 态度热情, 把握原则, 注意保密, 及时、准确、详细记录联系情况及相应问题落实情况。

**1.1.5 管理制度** 建立内部专职人员日常管理制度, 定期与人事处各联系人沟通交流, 开展联系人总结交流活动, 及时总结, 探讨联系服务过程中的重点与难点, 研究商讨相关问题的对策。

### 1.2 建立人才联系人队伍

人才联系人队伍主要由人事处全体成员和院属专业所、

研究中心办公室主任、科研管理科人员组成。由人事处领导牵头带队,根据每位联系人的专业知识背景,对应联系 1~2 个专业所,以便及时了解专业所优秀学科团队的学科发展、团队建设、人才结构以及引进人才工作生活、科研进展等情况。

### 1.3 建立考核、评比和奖励机制

为保证人才联系人工作能卓有成效,制定了相应的考核评比和奖励管理办法。根据联系人开展联系工作情况,具体包括联系频率、联系内容、取得成效等方面进行年终评比,并在年终工作总结会上进行表彰。对优秀人才联系人给予一定的奖励,对工作态度消极的人员进行提醒,保证人才联系人能够保持良好的工作状态,充分调动联系人服务的积极性。

## 2 工作成效

### 2.1 建立了日常交流互动机制,促进了人才高效服务创新模式的形成

以往的人才工作主要以上传下达为主,缺乏与服务主体面对面的沟通和交流,同时管理服务人员对各研究所的相关情况比较陌生,导致下达的相关政策和文件精神往往难以发挥最大效用。通过建立人才联系人制度,形成了日常交流互动机制,从人才管理的角度来看,联系人制度促进了人才联系人准确了解服务主体在科研成果形成中存在的人才重大实际需求,及时将相关意见和建议反馈给决策层领导,快速形成解决的对策和方案,有效缩短了中间环节,从而大大提高了管理决策的高效性、时效性;促进了管理服务人员深入学习了解相关人才政策,强化实际服务的人才应用政策的能力和水平,不断提高自身的业务素质能力和服务水平。与此同时,联系人通过联系制度充分了解各学科发展的规律和方向,并逐渐将两者自然融合,有利于人才创新管理服务模式的形成和完善。

### 2.2 建立了政策日常解读机制,加快了科研一线对接

在长期的跟踪服务过程中,由于对服务对象提出的问题迅速跟进、主动对接、及时准确答疑,使服务对象能够深入了解相关政策文件,逐步形成了政策日常解读机制,加快了科研一线对接。政策解读是人才联系人工作制度的一项重要内容,它包括对各级有关政策、文件、措施等进行解读和解释。根据服务对象需求,联系人专门负责政策解读,以提高政策解读的针对性、科学性、权威性和有效性,让服务对象“听得懂”、“信得过”。

### 2.3 形成了高层次人才服务机制,提高了人才工作的效率

以往引进人才刚到院里,由于不熟悉院里的情况,遇到问题不知道找哪些部门及哪些人解决,自人才联系人制度建立以来,对于引进人才有专门人员负责联系,主动上门提供服务,积极帮助解决或协调解决生活工作中遇到的困难和问题,逐步形成了高层次人才服务机制。另外,在人才管理工作中,经常会做些上传下达的工作,在正式开展某项工作之前,先通过联系人点对点联系专业所,口头传达即将开展的工作,这样可以让相关人员有充分的时间提前“做功课”,等正式文件下发之后,迅速完成既定工作。人才工作制度的建立不仅提高了工作效率,保证了工作质量,同时也大大减轻了人事处的工作压力和负担。

## 3 存在问题及对策

农业科研院所建立人才联系人制度,是人才管理工作的创新,它的建立虽然取得了一定的成效,得到了科研人员的认可,但是在具体实践过程中仍存在一些问題。

### 3.1 人才联系人制度长效性问题

人才联系人制度建立之初,由于领导高度重视、联系人员极其认真,该项工作推动力度较大,实施效果明显。长期以来,由于对联系人员的工作没有强制性的要求,所以联系人员的积极性和主动性有所减弱,工作成效也明显降低。建议不断创新服务方法和手段,通过建立 QQ 群或微信平台,即时发布有关政策、文件等消息,加快相关信息的共享,提高联系工作的效率;完善人才联系人制度,建立考核机制,把人才联系人制度的考核和个人年终考核结合起来,充分调动联系人员的积极性。

### 3.2 人才联系人队伍发展不平衡问题

人才联系人制度的工作需要为引进人才、优秀学科团队及专业所提供良好的服务,不仅要求联系人员有很强的责任心,还应调动他们的积极性,并由制度措施等加以保障。尽管在制度确立之时,已经考虑到制度实施过程中既要使优秀联系人员得到回报,又要使落后联系人员及时调整,但是由于联系人员专业背景的不同、工作岗位的差异,联系工作的深度和效果也不尽相同。针对人才联系人队伍发展不平衡问题,建议加强联系人交流制度,优秀的联系人介绍经验,大家相互取长补短;加强联系人制度宣传,积极把机关服务部门、专业所或中心优秀人员吸收过来,不断补充联系人队伍新生力量,不断壮大人才联系人队伍。这样可以使人才联系人队伍保持最佳状态,使服务达到最好水平。

### 3.3 人才联系人制度不健全问题

人才联系人制度目前还处于探索阶段,体系还不够完善,制度还不够健全。在服务过程中,对于服务对象提出的问题或遇到的困难,联系人不能直接回答或解决的,常常有反馈不及时的现象,不但影响了服务对象对人才联系人工作的评判,而且也影响了人才联系人制度的实施效果。应建立健全人才联系人制度的反馈机制,强化联系人服务意识,推进工作新提升。

## 参考文献:

- [1] 胡秉安,胡广远,张小可. 基于基层农业科研院所科技人才的培养与管理——以甘肃省酒泉市农业科学研究所为例[J]. 农业科技管理,2012,31(5):86-88.
- [2] 马永祥. 论人事人才工作十大关系[J]. 水利发展研究,2011(2):84-85.
- [3] 蔡忠杰,赵斌. 农业科研单位人才培养的几点建议[J]. 农业科技管理,2002,21(3):49-51.
- [4] 孙晓萍. 人事人才工作要为构建和谐服务[J]. 现代经济信息,2011(6):68.
- [5] 李金龙. 创新新时期的人事人才管理工作[J]. 新长征,2014(11):10-11.